

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN CV CITA NASIONAL**

Oleh:

YOSEPHA WIRANI PASKANINDIA

802014206

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Guna Memenuhi Sebagian Dari
Persyaratan Untuk Mencapai Gelar Sarjana Psikologi**

Program Studi Psikologi



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA

SALATIGA

2019



PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
Jl. Diponegoro 52 - 60 Salatiga 50711
Jawa Tengah, Indonesia
Telp. 0298 - 321212, Fax. 0298 321433
Email: library@adm.uksw.edu, http://library.uksw.edu

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yosepha Wirani Paskanindia
NIM : 802014206 Email : 802014206@student.uksw.edu
Fakultas : Psikologi Program Studi : Psikologi
Judul tugas akhir : Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan
CV Cita Nasional
Pembimbing : 1. Dr. Chr. Hari Soetjiningih., MS
2. _____

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya yang saya serahkan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar kesarjanaan baik di Universitas Kristen Satya Wacana maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Hasil karya saya ini bukan saduran/terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan, dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing akademik dan narasumber penelitian.
3. Hasil karya saya ini merupakan hasil revisi terakhir setelah diujikan yang telah diketahui dan disetujui oleh pembimbing.
4. Dalam karya saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang digunakan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Kristen Satya Wacana.

Salatiga, 15 Mei 2019


Tanda tangan & nama terang mahasiswa
Yosepha Wirani

METERAI TEMPEL
6000
ENAM RIBU RUPIAH



PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
Jl. Diponegoro 52 – 60 Salatiga 50711
Jawa Tengah, Indonesia
Telp. 0298 – 321212, Fax. 0298 321433
Email: library@adm.uksw.edu ; http://library.uksw.edu

PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yosepha Wirani Paskamindia
NIM : 802014206 Email : 802014206@student.uksw.edu
Fakultas : Psikologi Program Studi : Psikologi
Judul tugas akhir : Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan
CV Cita Nasional

Dengan ini saya menyerahkan hak *non-eksklusif** kepada Perpustakaan Universitas – Universitas Kristen Satya Wacana untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kotak yang sesuai):

- ☒ a. Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA
- ☐ b. Saya tidak mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA**

* Hak yang tidak terbatas hanya bagi satu pihak saja. Pengajar, peneliti, dan mahasiswa yang menyerahkan hak *non-eksklusif* kepada Repositori Perpustakaan Universitas saat mengumpulkan hasil karya mereka masih memiliki hak copyright atas karya tersebut.

** Hanya akan menampilkan halaman judul dan abstrak. Pilihan ini harus dilampiri dengan penjelasan/ alasan tertulis dari pembimbing TA dan diketahui oleh pimpinan fakultas (dekan/kaprodi).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Salatiga, 15 Mei 2019

Yosepha Wirani

Tanda tangan & nama terang mahasiswa

Mengetahui,

Chr. Hari Soetjningsih

Tanda tangan & nama terang pembimbing I

Tanda tangan & nama terang pembimbing II

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW), saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yosepha Wirani Paskanindia
NIM : 802014206
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana
Jenis karya : Tugas Akhir

Demi pembangunan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UKSW hak bebas *royalty non-eksklusif (non-exclusive royalty freeright)* atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
CV CITA NASIONAL**

Dengan hak bebas *royalty non eksklusif* ini, UKSW berhak menyimpan, mengalih media/mengalihformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data, merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya, selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Salatiga

Pada tanggal : 14 Mei 2019

Yang menyatakan,



Yosepha Wirani Paskanindia

Mengetahui,

Pembimbing



Dr. Chr. Hari Soeningsih, MS

LEMBAR PENGESAHAN

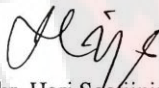
**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
CV CITA NASIONAL**

Oleh
Yosepha Wirani Paskanindia
802014206

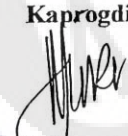
TUGAS AKHIR
Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Guna Memenuhi Sebagian Dari Pernyataan
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Psikologi

Disetujui pada tanggal 14 Mei 2019

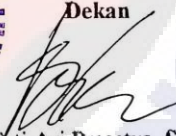
Oleh
Pembimbing


Dr. Chr. Hari Setijaningih..MS

Diketahui Oleh,
Kaprodi


Ratriana Y. E Kusumiati, M.Si., Psi

Disahkan Oleh,
Dekan


Berta Esti Ari Prasetya, S.Psi., MA

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
SALATIGA**

2019

PENDAHULUAN

Era Globalisasi membawa dampak pada perubahan-perubahan yang pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, maka dari itu muncullah suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan. Salah satunya, perusahaan harus dapat dengan cepat menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan tidak hanya pada bagian eksternal namun juga pada bagian internal perusahaan. Perubahan eksternal juga harus diikuti oleh perubahan internal perusahaan, salah satunya adalah karyawan.

Karyawan adalah salah satu hal yang paling penting dalam perusahaan. Karyawan sendiri bukanlah suatu alat melainkan aset perusahaan yang berharga dan seharusnya dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawannya, karena apabila karyawan bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai (Hariadja, 2012)

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena adanya perbedaan pada masing-masing individu maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan juga akan berbeda-beda. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya (As'ad, 2013)

Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi atau perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (2012) karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan penulis kepada 7 karyawan di CV Cita Nasional pada tanggal 18 November 2018, terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan CV Cita Nasional. Ada beberapa karyawan merasa kurang puas dengan penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama dalam waktu yang cukup lama. Sampai saat ini ada karyawan yang bekerja pada bidang posisi yang sama lebih dari tujuh belas tahun tanpa pernah dimutasi. Ada juga yang mengatakan bahwa tempat bekerja yang

bising sering mengganggu komunikasi antar karyawan saat di ruangan kerja. Selain itu ada beberapa karyawan yang tidak jelas penempatan posisi kerjanya. Penulis mendapatkan jawaban atas wawancara beberapa karyawan. Ada beberapa karyawan mengatakan bahwa mereka tidak mau bersosialisasi dengan rekan kerja dan salah satu atasannya, dan beberapa karyawan membuat kesalahan terhadap pekerjaannya yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Hal ini terlihat bahwa karyawan kurang memiliki motivasi sehingga karyawan kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tetapi disamping itu ada beberapa karyawan yang mengatakan bahwa mereka merasa puas karena waktu bekerja dua hari bekerja satu hari libur.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Herzberg yaitu faktor hygiene seperti kualitas pengawasan, imbalan kerja, hubungan dengan individu lain, kebijaksanaan perusahaan. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor motivasi seperti prestasi, dan pengakuan.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016)

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Perusahaan-perusahaan modern saat ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi

kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian Subariyanti (2017) yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian Helmi (2010) Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BSI menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nathalia (2011) yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya ada kontribusi variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan adanya berbagai hasil penelitian yang menunjukkan adanya hasil yang berbeda, peneliti masih menganggap bahwa penelitian tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja menjadi menarik untuk diteliti lebih lanjut. Maka penulis tertarik untuk membahas dalam bentuk penyusunan tugas akhir atau skripsi yang diberi judul hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan CV Cita Nasional.

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja

As'ad (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Spector (1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan yang sebenarnya dari seseorang mengenai pekerjaannya, dan juga perasaannya terhadap aspek-aspek dari pekerjaannya tersebut. Itu merupakan tingkat dimana seseorang menyukai (merasa puas) atau tidak menyukai (tidak puas) pekerjaannya. Spector (1985) mengemukakan bahwa kepuasan kerja terdiri dari 9 aspek, yaitu:

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih suka bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan

memusatkan perhatian kepada karyawan (employee centered), dari pada bekerja dengan atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (job centered).

4. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Spector (1997) berpendapat bahwa setiap individu ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan yang semestinya.

6. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti birokrasi dan beban kerja.

7. Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja misalnya adanya hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

8. Jenis Pekerjaan

Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain: kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan,

tanggung jawab, otonomi, job enrichment, kompleksitas kerja dan sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani.

9. Komunikasi

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang lancar, karyawan menjadi lebih paham akan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

Menurut Herzberg (dalam Robbins, 2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor hygiene seperti kualitas pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, kondisi fisik pekerjaan, hubungan dengan individu lain, dan keamanan pekerjaan.
2. Faktor motivasi seperti prestasi, kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2007) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

McClelland dalam Wijono (2010), menyebutkan bahwa aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement)

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang untuk mengembangkan kreativitasnya dan mengarahkan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Seseorang yang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan

memperoleh pendapatan yang besar, sehingga dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan.

2. Kebutuhan berafiliasi (need for affiliation)

Merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.

3. Kebutuhan kekuatan (need for power)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik di dalam organisasi. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh atasan agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Dalam dunia kerja khususnya dalam perusahaan motivasi menjadi hal yang banyak disorot. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan perusahaan, karena karyawanlah yang menjadi pelaku penunjang tujuan perusahaan. Hasibuan (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Dengan motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka ia akan memiliki suatu harapan sehingga ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah

pencapaian harapan tersebut. Dan jika harapannya terpenuhi maka ia akan merasa puas.

Hal ini sejalan dengan Herzberg (dalam Robbins, 2008) bahwa motivasi adalah satu faktor penyebab kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan mempunyai tugas penting untuk terus memotivasi karyawan dengan cara memberikan perhatian yang baik untuk kepentingan karyawan agar menjaga kestabilan organisasi sehingga kepuasan kerja karyawannya lebih baik dan hal-hal yang dapat membuat ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dapat diminimalisir. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur, peraturan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi. Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi maka karyawan akan merasa puas, nyaman, senang bekerja di tempat ia bekerja. Terdapat hasil penelitian yang meneliti hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tella (2007) motivasi kerja sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja dapat membentuk individu untuk menjalankan tujuan-tujuan kerja yang dilaksanakan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adigun dan Stephenson (2001) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Amerika dan Nigeria. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nancy (2007) & Hendra (2013) yang menjelaskan bahwa terhadap hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ada hubungan positif signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja di CV CITA NASIONAL”. Jika karyawan memiliki motivasi kerja tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi kerja rendah maka kepuasan kerja karyawan rendah.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011) metode kuantitatif sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan produksi CV. Cita Nasional

Variabel Penelitian

Ada dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independent dan variabel dependent.

1. Variabel independent (X): motivasi kerja
2. Variabel dependent (Y): kepuasan kerja

Partisipan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Cita Nasional dengan jumlah 112 karyawan dengan rentang usia 19-46 tahun, lama bekerja 1-19 tahun, dan status kepegawaian adalah karyawan tetap. Sampel penelitian sesuai populasi

yaitu 112. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh.

Instrumen Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala motivasi dan kepuasan kerja:

1. Skala Motivasi kerja

Skala motivasi kerja, alat ukur yang digunakan adalah skala SWQ (Stott and Walker Questionnaire) disusun oleh Stot and Walker berdasarkan 3 aspek menurut teori Mc. Clelland (dalam Wijono 2011), aspek-aspek yang terdapat dalam skala ini terdiri dari kekuasaan, afiliasi, dan berprestasi. Alat ukur ini terdiri dari 25 item pernyataan.

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja menurut Spector (1985) yang terdiri dari 9 aspek yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur, peraturan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan angket berdasarkan alat ukur yang dibuat oleh Spector dan dimodifikasi oleh Maria Quarta (2016) . Alat ukur ini terdiri dari 36 item pernyataan.

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011) metode kuantitatif sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini dilakukan untuk

mencari tahu hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan produksi CV. Cita Nasional.

Teknik Analisi Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik correlation product moment dari Karl Pearson, untuk menentukan ada tidaknya hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Analisis data ini dilakukan dengan bantuan program SPSS for windows versi 16.0.

Analisis Aitem & Reliabilitas

1. Analisis aitem

Analisis aitem diukur menggunakan corrected item total correlation dengan menggunakan bantuan program SPSS version 16.0, sebagai kriteria item yang baik berdasarkan $r \geq 0,3$. Variabel independent (x) yaitu motivasi kerja memiliki 25 item gugur 7 item, sisa 18 item. Adapun item yang gugur tersebut adalah nomer 8,10,11,12,13,15,19. Sementara itu, variabel dependent (y) yaitu kepuasan kerja memiliki 36 item gugur 4 item, sisa 32 item. Adapun item yang gugur adalah nomer: 8,27,29,30.

2. Reliabilitas

Dari hasil perhitungan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai reliabilitas alpha Cronbach's 0,825 untuk intensi motivasi kerja dan nilai reliabilitas alpha Cronbach's 0,905 untuk kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja yang digunakan tergolong reliabel.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

1. Kepuasan kerja

Variabel kepuasan kerja memiliki item berjumlah 32 item, dengan jenjang skor antara 1 sampai dengan 4. Maka dapat ditentukan kategorisasi sebagai berikut

Tabel 1 : Kategori Pengukuran Kepuasan kerja

No	Kategori	Interval	F	%	Mean	St. Dev
1.	Sangat Tinggi	$104 \leq X \leq 128$	24	23,52		
2.	Tinggi	$80 \leq X < 104$	69	67,64	94,89	11,74
4.	Rendah	$56 \leq X < 80$	9	8,82		
5.	Sangat Rendah	$32 \leq X < 56$	0	0		

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan CV Cita Nasional berada pada kategori tinggi (67,64%)

2. Motivasi Kerja

Variabel kepuasan kerja memiliki jumlah 18 item, dengan jenjang skor antara 1 sampai dengan 4. Maka dapat ditentukan kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 2 : Kategori Pengukuran

No	Kategori	Interval	F	Presentasi	Mean	St. Dev
1.	Sangat tinggi	$58 \leq X \leq 72$	32	32,35		
2.	Tinggi	$44 \leq X < 58$	63	61,76	54,17	6,27
4.	Rendah	$30 \leq X < 44$	7	6,86		
5.	Sangat rendah	$18 \leq X < 30$	0	0		

Berdasarkan tabel 2 motivasi kerja karyawan CV Cita Nasional berada pada kategori tinggi (32,35 %)

UJI ASUMSI

1. Uji Normalitas

Tabel 3 : Hasil Normalitas Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Motivasi	Kepuasan
N		102	102
Normal Parameters ^a	Mean	54.1471	94.8922
	Std. Deviation	6.27331	11.74726
Most Extreme Differences	Absolute	.063	.078
	Positive	.050	.040
	Negative	-.063	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.635	.783
Asymp. Sig. (2-tailed)		.815	.571

Berdasarkan pada tabel diatas, terlihat bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikan $p > 0.05$. Variabel motivasi kerja memiliki nilai K-S-Z sebesar 0.635 dengan probabilitas / signifikansi sebesar 0.815 ($p > 0.05$). sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai K-S-Z sebesar 0.783 dengan probabilitas / nilai signifikansi 0.571 ($p > 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki data yang berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Tabel 4 : Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi	Between Groups	(Combined)	3783.574	40	94.589	30.174	.000
Kepuasan		Linearity	3691.142	1	3691.142	1.177 E3	.000
		Deviation from Linearity	92.432	39	2.370	.756	.823
	Within Groups		191.220	61	3.135		
	Total		3974.794	101			

Hasil uji linieritas diperoleh hasil F beda sebesar 0.756 dan nilai signifikansi sebesar 0.823 ($p > 0.05$), maka berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja bersifat linier.

3. Uji Hipotesis

Tabel 5: Hasil Uji Korelasi Morivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Correlations			
		Motivasi	Kepuasan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.964**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	102	102
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.964**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	102	102

Berdasarkan hasil uji korelasi terdapat koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja $r = 0.964$, $\text{sig} = 0,000$ ($p < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan, berarti makin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pada karyawan CV Cita Nasional.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi Product Moment Pearson antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan $r = 0,964$ dengan signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Artinya ada hubungan positif signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja di CV Cita Nasional. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Maryam (2014) yang menyebutkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti yaitu ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Menurut Herzberg (dalam Robbins, 2008) motivasi adalah satu faktor penyebab kepuasan kerja. Oleh karena itu memotivasi karyawan sangatlah penting karena motivasi adalah satu faktor pendorong yang dapat menyebabkan karyawan mendapatkan semangat untuk melakukan pekerjaan. Walaupun masalah motivasi bukanlah masalah yang mudah, tetapi adanya motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditargetkan.

Dengan motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena sebagian besar karyawan mendambakan sesuatu di tempat kerja seperti mendambakan kedudukan atau kekuasaan, maka ia akan menganggap bekerja lebih produktif dan bersaing secara sehat dengan karyawan lain akan mendapatkan hasil yang lebih baik. Sehingga karyawan akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Dengan tercapainya harapan tersebut maka keinginan, kebutuhan, dan kepuasannya pun terpenuhi.

Dari hasil penelitian ini diperoleh rata-rata karyawan CV Cita Nasional memiliki motivasi kerja yang tinggi (61,76%). Hal ini diketahui dari jawaban responden yang sebagian besar dapat membangun relasi yang baik dengan rekan kerjanya seperti selalu hadir di perkumpulan sosial, ingin menunjukkan kemampuan yang terbaik, dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, berempati terhadap masalah rekan kerja yang lain, dan dapat bertukar argumentasi dengan orang lain ketika ingin melakukan sesuatu. Motivasi yang tinggi yang dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Berdasarkan penelitian ini pula diketahui bahwa rata-rata kepuasan kerja yang dimiliki karyawan CV Cita Nasional berada pada kategori tinggi (67,64%).

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, tingginya kepuasan kerja karyawan selain dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang tinggi juga dipengaruhi oleh gaji, hubungan dengan rekan kerja yang baik, prosedur tentang pekerjaan diberikan secara jelas, dan karyawan sering mendapatkan apresiasi atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja karyawan memberikan sumbangan perubahan sebesar 91,16%. Hasil ini ikut menguatkan hasil penelitian dari penelitian Maryam (2014) bahwa variabel motivasi kerja

berpengaruh 72,25% terhadap kepuasan kerja karyawan. yang yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan penelitian yang dilakukan Yeyen (2007) bahwa motivasi kerja berpengaruh sebesar 91,16% terhadap kepuasan kerja. Artinya terdapat faktor lain sebesar 8,84 % yang mempengaruhi kepuasan kerja.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan positif signifikan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan CV Cita Nasional.
2. Tingkat motivasi kerja karyawan CV Cita Nasional berada pada kategori tinggi.
3. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada CV Cita Nasional berada pada kategori tinggi.



SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari hasil pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti memberikan saran antara lain sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan dan karyawannya dengan cara memberi apresiasi atas pekerjaan karyawan, memberi kesempatan untuk mendorong kemampuan karyawan dan memberi training tentang motivasi agar karyawan lebih termotivasi bekerja lebih baik..

2. Bagi penelitian lain

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan dalam melakukan penelitian, penelliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya yang hendak meneliti kepuasan kerja dapat menambah variabel lainnya seperti komitmen organisasi, kinerja, produktivitas kerja sehingga menambah pengetahuan tentang kepuasan kerja lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adigun, I.O., Stephenson, G.M. (2001). Sources of job motivation and satisfaction among British and Nigeria employees. *The Journal of Social Psycholog*, (3), 369-376.
- As'ad, Moh. (2002). Psikologi Industri : *Seri ilmu sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Brahmasari, Ayu. & Agus Suprayetno. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja karyawan perusahaan (studi kasus pada PT.Rei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, (10), 124-135.
- Eunike, Nathalia. (2011). Pengaruh motivasi kerja, disiplin, dan insentif terhadap kepuasan kerja pada RSUP Prof. Dr. R. D.Kandou Malalayang. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, (5), 1-10.
- Handoko, T. Hani. (1995). *Manajemen*. Yogyakarta:BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung,: PT. Bumi Aksa.
- Helmy, Irfan. (2010). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. BSI. Masters thesis. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Indy, Hendra., dan Handoyo, Seger. (2013). Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*,(2), 100-104.
- Kartika, E.W. & Kaihatu, T.S. (2010). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan restoran di pakuwon food festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, (12), 100-112.
- McClelland, D.C. (1987). *Human motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Nency, Yeyen Fera Nike. (2007). Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur APJ Malang. Skripsi. Malang: Fakultas Psikologi UIN.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. J . (2008). *Perilaku organisasi*. Edisi ke-1. Jakarta: Salemba Empat.

- Spector, Paul E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal Community Psychology*, (13), 693–713.
- Subariyanti, Herudini. (2017). Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, (1), 224-232.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta .
- Tella, A., Ayeni, C. O. & Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, And organisational commitment Of library personnel in academic and research libraries in Oyo state, Nigeria. *Library Philosophy And Practice*, 1-16.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.